

## ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Статья посвящена изучению степени государственного присутствия на рынке труда. Рассмотрены важные показатели, характеризующие состояние рынка труда, выявлены особенности и отличительные характеристики рынка труда в Республике Беларусь.

The paper studies the extent of state presence in the labor market. Paper considers important indicators characterizing the state of the labor market, peculiar properties and distinguishing features of the labor market in the Republic of Belarus.

*Ключевые слова:* рынок труда; государственное регулирование; миграция; государственная политика.

*Key words:* labor market; government regulation; migration; public policy.

Рынок труда является одним из индикаторов, состояние которого позволяет судить о национальном благополучии и стабильности. Уровень его развития считается важным показателем развития экономики в целом, а его успешное функционирование – неотъемлемым условием экономического роста.

Регулирование рынка труда представляет сложную систему мер и мероприятий, охватывающих не только сферу занятости, но и все элементы экономической системы общества. Механизм государственного регулирования по эффективному функционированию рынка труда предполагает реализацию общеэкономических законов, методов и инструментов, которые могут оказать значительное влияние на уровень занятости, а также определить принимаемые на разных уровнях решения, направленные на его стабилизацию.

Вопрос о степени государственного присутствия на рынке труда сегодня является дискуссионным. Одни исследователи считают, что необходимость государственного регулирования регионального рынка труда обусловлена наличием ситуаций и факторов, в которых действие рыночного механизма оказывается неэффективным, и отмечают, что участие государства в регулировании рынка труда обязательно [1, с. 142; 2, с. 319; 3, с. 217; 4, с. 66].

Существует и другая точка зрения: постоянное вмешательство государства в функционирование регионального рынка труда не всегда приводит к положительным результатам. Этот вывод подтверждают интегральные оценки жесткости (гибкости) трудового законодательства, которые разрабатываются и публикуются различными международными организациями [5, с. 14].

Наиболее аргументированной является точка зрения экономистов-исследователей [6, с. 149; 7, с. 293], свидетельствующих о необходимости совмещения государственного регулирования и рыночного саморегулирования рынка труда, так как важнейшей задачей государственного регулирования рынка труда является эффективная занятость населения, достигаемая на основе повышения и улучшения уровня и качества жизни, стимулирования рационального распределения трудовых ресурсов по видам экономической деятельности, а также обеспечения гарантий в сфере трудовых отношений.

О необходимости государственного регулирования рынка труда свидетельствует опыт стран с развитой рыночной экономикой. Он показывает, что механизм «саморегулирования» рынка труда не способен сам по себе решить его проблемы. Для этого необходимо государственное вмешательство, которое должно быть осторожным и взвешенным. В центре внимания должны быть прежде всего проблемы эффективности экономики, увеличения производительности труда, повышения мобильности рабочей силы.

Рынок труда играет важную роль в экономике Беларуси. Основными его характеристиками являются низкая эффективность занятости и чрезмерное государственное регулирование. Государственная политика на рынке труда направлена на поддержание низкой дифференциации в оплате труда и сохранение максимальной занятости, что позволяет избежать проблемы абсолютной бедности и высокого неравенства. Кроме того, государственное регулирование рынка труда является важным элементом политико-делового цикла, который на протяжении долгого времени поддерживается в Беларуси.

Издержки такой политики тоже высоки и связаны с неэффективным распределением трудовых ресурсов из-за низкой мобильности и слабой мотивации работников. Следствием этого

является нехватка трудовых ресурсов в одних секторах и высокие удельные издержки на труд в других, которым характерна избыточная занятость. Важной особенностью рынка труда Беларуси является наличие открытой границы с Россией и отсутствие барьеров для трудовой миграции [8]. Часть населения, недовольная своим материальным положением из-за низкооплачиваемой занятости, к примеру, на убыточных предприятиях, или из-за отсутствия возможности реализовать свой потенциал имеет возможность «выхода» в форме трудовой миграции.

Ситуация значительно изменилась после валютного кризиса 2011 г. Выросшее из-за девальвации расхождение в оплате труда в Беларуси и России резко усилило трудовую миграцию. Ее следствием стала нехватка рабочей силы во многих секторах экономики Беларуси. Особенно остро дефицит рабочей силы ощущался в секторе строительства, который является одним из ключевых для экономической политики Беларуси. Краткосрочным решением проблемы стало увеличение заработной платы до докризисного уровня, несмотря на то, что это означало существенную потерю ценовой конкурентоспособности на внешних рынках и введение административных барьеров перед трудовой миграцией. Однако решение проблемы оттока трудовых ресурсов требует принятия и долгосрочных мер.

Трудовая миграция охватывает не только низкоквалифицированных работников строительного сектора, но и медицинских работников, менеджеров среднего и высшего звена, инженеров и других высококвалифицированных специалистов. Их миграция приводит не только к сокращению предложения рабочей силы, но и падению общефакторной производительности из-за «утечки умов». К тому же демографическая ситуация в Беларуси подразумевает растущее давление на систему социальной защиты. Сокращение занятости вследствие миграции в таких условиях означает увеличение налоговой нагрузки на оставшуюся рабочую силу.

Важным показателем, характеризующим состояние национального рынка труда, является уровень безработицы, который в Беларуси намного ниже, чем в странах Центральной и Восточной Европы. Вместе с тем, следует отметить, что, например, российские специалисты имеют более достоверную картину об уровне безработицы, так как ведут учет официальной безработицы (рассчитанной по количеству зарегистрированных безработных в государственной службе занятости населения) и фактической безработицы (рассчитанной по методологии Международной организации труда). Высокая доля женского населения свидетельствует о существовании женской безработицы, причем женщины являются более уязвимыми на рынке труда, чем мужчины. В структуре длительно безработных доминируют женщины [9, с. 148].

Экономическая политика на рынке труда направлена на сохранение низкой дифференциации в оплате труда и максимально возможной, иногда избыточной занятости. Благодаря этому Беларусь избегает проблем, связанных с неравенством и абсолютной бедностью, что снижает нагрузку на систему социальной защиты. Однако издержки такой политики также высоки и выражаются в неэффективном использовании трудовых ресурсов из-за их низкой мобильности и слабой мотивации.

Трудовая миграция означает не только сокращение предложения рабочей силы, но и «утечку умов», так как мотивированные и образованные специалисты также покидают страну из-за сравнительно низкой оплаты труда. Трудовая миграция усиливает также структурную проблему растущего коэффициента зависимости, создавая дополнительное давление на систему социальной защиты. Данные факторы оказывают негативное влияние на производительность труда и конкурентоспособность экономики, что может привести к ловушке: низкие темпы роста провоцируют трудовую миграцию, которая в свою очередь снижает потенциал долгосрочного роста [10].

К отличительным характеристикам модели рынка труда Беларуси, не свойственным другим странам с транзитивной экономикой, относят следующие:

- устойчиво высокий уровень занятости, который практически не зависит от динамики объема выпускаемой продукции и ВВП;
- невысокий уровень официальной безработицы (по сравнению с другими трансформационными экономиками);
- слабое влияние уровня реальной заработной платы на установление равновесия на совокупном рынке труда (снижение реальной заработной платы не сопровождалось переливом рабочей силы в другие сферы деятельности);
- интенсивный оборот рабочей силы (коэффициент валового оборота рабочей силы достигал уровня 50%, что говорит о массовом движении работников в течение года);
- доминирование практики добровольных увольнений при выбытии персонала;
- распространение практики режима неполного рабочего времени по инициативе администрации;

- распространение вторичной занятости, занятости в неформальном секторе экономики;
- отсутствие острых и затяжных трудовых конфликтов и забастовок [11, с. 12].

В настоящее время на рынке труда Республики Беларусь наблюдаются серьезные дисбалансы, которые происходят за счет изменений в профессионально-квалификационной структуре занятости. Из-за структурных сдвигов на предприятиях нехватка рабочих специальностей сочетается со значительным количеством свободных рабочих мест. Особо остро стоит проблема в тех регионах, где занятость населения зависит от одного-двух предприятий.

Реакция со стороны экономической политики на возникшие на рынке труда вызовы была направлена на решение краткосрочных проблем. Ее основными элементами было стимулирование роста заработной платы и создание административных барьеров, еще сильнее снижающих мобильность трудовых ресурсов в ряде отраслей. Такие меры позволили оперативно снизить отток трудовых ресурсов, но они не могли решить структурных проблем. Более того, они привели к быстрому восстановлению дисбалансов во внешнем секторе, снизив ценовую конкурентоспособность белорусского экспорта, временно достигнутую за счет девальвации.

Для решения проблемы необходимы структурные реформы на рынке труда, направленные на решение долгосрочных вызовов. Основной задачей при этом является создание условий для роста производительности труда, что позволит увеличить доходы населения. Ее можно реализовать за счет либерализации рынка труда с передачей социальных функций, выполняемых за счет регулирования оплаты труда и мобильности трудовых ресурсов, системе социальной защиты.

Основным же направлением реформ должно стать стимулирование мобильности трудовых ресурсов, что подразумевает увеличение возможностей для реализации частной инициативы в экономике. Следует продолжить поддержку развития малого и среднего бизнеса, а также обеспечить дальнейшее улучшение бизнес-среды. Сопутствующим эффектом от благоприятной бизнес-среды может стать активизация возвратной миграции, которую также необходимо поддерживать за счет административных мер. Возвратная миграция трансформирует издержки от «утечки умов» в дополнительную выгоду для экономики, так как вернувшиеся граждане приносят с собой новые знания, навыки, технологии и инвестиции.

Государственный механизм регулирования должен включать весь спектр методов и инструментов, используемых органами государственной власти разных уровней, обеспечивающих результативное функционирование рынка труда.

### Список использованной литературы

1. **Алонкина, Л. И.** Государственное регулирование занятости населения / Л. И. Алонкина // Вестн. Москов. ун-та М-ва внутр. дел Российской Федерации, 2007. – № 6. – С. 141–144.
2. **Гранберг, А. Г.** Основы региональной экономики : учеб. для вузов / А. Г. Гранберг. – М. : ГУ ВШЭ, 2004. – 495 с.
3. **Ильина, Л. О.** Рынок труда и управление человеческими ресурсами : учеб. для вузов / Л. О. Ильина. – Ростов н/Д : Феникс, 2008. – 415 с.
4. **Некрестьянова, С. Я.** Роль государства в становлении и дальнейшем развитии рынка труда на общероссийском и региональном уровнях / С. Я. Некрестьянова // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2008. – № 7. – С. 65–75.
5. **Капелюшников, Р. И.** Трудовой кодекс : изменил ли он поведение предприятия? / Р. И. Капелюшников. – М. : ГУ ВШЭ, 2004. – 52 с.
6. **Мазин, А. Л.** Экономика труда : учеб. пособие / А. Л. Мазин. – М. : ЮНИТИ-Дана, 2007. – 575 с.
7. **Экономика труда** : учеб. для вузов / Ю. Г. Одегов [и др.] ; под. общ. ред. Ю. Г. Одегова. – М. : Альфа-Пресс, 2007. – 921 с.
8. **Рынок труда Беларуси** [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://webeconomy.ru>. – Дата доступа : 28.09.2016.
9. **Рынок труда Республики Беларусь: особенности формирования и развития** / Е. В. Ванкевич [и др.] ; под науч. ред. Е. В. Ванкевич. – Витебск : ВГТУ, 2008. – 303 с.
10. **Акулова, М.** Тенденции и текущие вызовы на рынке труда Беларуси / М. Акулова, Р. Кирхнер, Г. Шиманович // Аналитическая записка [РР/02/2013]. – Берлин – Минск : Исследоват. центр ИПМ, 2013. – 28 с.
11. **Капелюшников, Р. И.** Какой рынок труда нам нужен. Перспективы реформирования трудовых отношений / Р. И. Капелюшников. – М. : ОГИ, 2003. – 34 с.